

**Journée du 24mars 2011**

**Déclarations préalables**

**CGT : ...**

**CFTC : ...**

**CFE-CGC/UNSA**

En préambule, pour la CFE-CGC/UNSA, nous voudrions rappeler que la mobilisation à relayer la pétition « Lombard dégage », qui avait recueilli en 3 jours plus de 1500 signatures et avait fait grand bruit tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise, a fini par payer.

Nous avons tous à l'époque été consternés par la cupidité de ce Monsieur, par les sommes considérables qu'il réclamait (en retraite chapeau, en salaires... etc., pour un montant de 500 000€/an confirmé suite à notre demande et notre action) - cela alors qu'au même moment, lors de la 1<sup>ère</sup> réunion de la NAO, FT avançait iniquement une hausse annuelle de 1,8%, CAD très probablement inférieure au niveau de l'inflation compte tenu des événements actuels et de l'envolée des prix de l'énergie et des matières premières.

Il n'y a décidément plus, dans notre société sans repères ni valeurs, aucune limite à l'immoralité chez certains hauts dirigeants, plus aucune barrière à l'indécence et à l'impudeur. Même Laurence Parisot, Présidente du MEDEF, que personne ne pourrait pourtant soupçonner d'affinités prolétariennes, lui avait même carrément suggérer de partir de lui-même.

Donc, c'est fait : il est parti et on en restera là dans nos commentaires, sinon pour simplement rappeler qu'outre Atlantique de grands dirigeants d'entreprises font don d'une partie conséquente de leur fortune à des œuvres humanitaires alors de ce coté ci de l'Atlantique, on a assisté avec l'affaire Lombard à un épisode de l'histoire de notre entreprise indigne et totalement méprisable.

Nous attendons donc maintenant de son successeur à la tête du Groupe qu'il propose un projet industriel afin de projeter France Télécom vers de nouveaux horizons – pour assurer la pérennité de l'entreprise et restaurer son leadership parmi les opérateurs de rang mondial, non seulement par la qualité de ses produits et services, et la solidité de ses résultats, mais aussi en tant qu'entreprise exemplaire en terme de bien être au travail pour tous ceux qui contribuent quotidiennement à la faire fonctionner.

Malheureusement, les reformes mises en œuvre depuis quelque mois, depuis que la crise sociale a (heureusement) perdu en intensité, les réorganisations sont reparties et se télescopent dans un mouvement brownien dont il est parfaitement impossible d'en définir le fil conducteur.

Que ce soit avec GP Parc et la refonte du parcours commande livraison GP,

Que ce soit avec la nouvelle évolution du marché entreprises qui fait suite à la réforme MEF qui avait à peine fini de sécher,

Que ce soit avec la nouvelle organisation de la DRH groupe dont on ne comprend goutte,

Que ce soit avec l'évolution de l'organisation d'une gouvernance par domaines des Directions Global Services et Global Communication Solutions - laquelle concernera nombre de salariés de la division entreprise,

Que ce soit enfin, et sans doute surtout, avec la réorg Orange France dont la mise en place a débuté grâce au syndicat FO qui a permis en votant ce projet sa mise en œuvre immédiate. Sur ce point, la majorité des autres organisations du CCUES avait mandaté l'avocat du CCUES lequel leur avait indiqué sans ambages que compte tenu de la faiblesse de l'argumentaire de France Telecom par rapport à l'ampleur de cette réorganisation, l'information loyale et sincère imposée par le Code du travail était totalement insuffisante. La commission économique du CCUES qui aurait dû être saisie en amont l'a été en aval et a décidé de mandater un cabinet d'expertise, le cabinet Atalantes, dans le cadre d'un référé en justice qui sera jugé le 7 avril prochain.

Pour la CFE-CGC/UNSA, dans le cadre de ce premier CE dont vous êtes le président, nous tenons à vous alerter par rapport aux craintes que cette réforme suscite, notamment dans la population cadres, qui craint le retour d'une forme déguisée mais incisive du time to move, afin que vous puissiez dissiper rapidement les inquiétudes des salariés quant à l'impossibilité aujourd'hui d'estimer les conséquences organisationnelles, managériales et humaines de ce projet.

Sur le fond, ce projet nous fait un peu trop penser à la funeste réforme EO2, qui avait démarré d'une façon parfaitement similaire, puisque rien ne devait changer, puisqu'il y était seulement question de changements de rattachement hiérarchique, alors qu'en définitive tout avait changé, tous les cadres sup et une bonne partie des cadres d'une DR ou d'une DT avaient alors changé de métier, avec une perte de compétences telle que FT n'avait vraisemblablement dû sa survie qu'à sa situation de monopole d'alors.

### 1/ Validation PV

Vote : 16 voix pour + FT (pour aussi)

### 2/ Recrutement du Dr Philippe Icart

Travaillera les Lundi, mercredi et jeudi sur St Etienne .

Pour lui, le 1/3 temps sera prioritaire

Le médecin déclare qu'il a rejoint Orange (Mme Beraud lui fait remarquer qu'on est à FT).

FO : parle de soucis informatiques au Puy en Velay.

CFE-CGC/UNSA : parle de Véronique Housni, infirmière, qui avait beaucoup d'inquiétudes quant à son avenir, de difficultés pour travailler, syndrome du burn out notamment pour gérer leurs emplois du temps → Dr Icart : aujourd'hui, elle va mieux

CFTC : espère qu'il y aura moins de démission de médecins dans un avenir proche

Vote à l'unanimité (16 voix) en faveur de ce recrutement

### 3/ rapport 2010 sur l'activité des médecins du travail

Expert René Lopez (CFDT) : 16 voix pour (unanimité)

Compte rendu de la commission santé (par D Sicart – CGT)

– durera la quasi-totalité de cette 1<sup>ère</sup> journée du CE

Sur le fonctionnement du SST la commission note une baisse des sommes consacrées aux examens complémentaires et un écart important sur le coût des accidents !

Elle demande si toutes les formations demandées par les acteurs du SST ont été validées et suivies et si les moyens mis à leur disposition correspondent aux besoins exprimés pour effectuer leur activité dans de bonnes conditions ?

Nous remercions la Direction de nous avoir envoyé les rapports des médecins du SST Sud Est, nous constatons que leur conclusion comporte beaucoup de points communs avec celle des médecins du SST de la DOCE.

La commission a pris en compte l'ensemble des comptes rendus fournis par les médecins, Elle note qu'il n'y a pas le rapport de l'activité du médecin de Roanne, quand les élus en disposeront- ils?

Les élus ont surtout mis l'accent sur la conclusion commune des médecins.

La comparaison entre les conclusions communes de 2009/2010 fait apparaître les mêmes items.

Le fonctionnement des services de santé au travail :

a) Nous notons que la mise en conformité des locaux est toujours en cours, la suppression de cabinets médicaux a-t-elle un impact sur le taux de fréquentation des visites médicales ?

b) Il apparaît dans le rapport des médecins que le logiciel SESAME doit subir des évolutions. Quelles sont-elles et dans quel délai vont-elles intervenir ? (exemple : sur les pathologies dépistées)

c) En dépit du point positif que constitue le recrutement des médecins, la commission note toujours le point récurrent des déplacements (observation Dr Griffoux qui fait état d'un dépassement d'heures de travail de 5h hebdomadaires)

d) La commission souhaite des explications sur la commission de réforme, le fonctionnement du comité médical, leurs compositions, les critères de sélection des médecins contrôleurs de FT dans les DO. Les médecins du travail soulignent que certaines des décisions de ces deux instances placent les salariés dans une situation particulièrement difficile, parfois dramatique.

Comment comptez-vous résoudre cette problématique ?

e) Comme en 2009, aucun progrès sur les visites de reprise. Quelles actions envisagez-vous pour que ces visites soient enfin réalisées afin que le code du travail soit respecté ?

f) Idem pour la traçabilité des départs, que comptez-vous faire ?

g) Sur la pluridisciplinarité : le fonctionnement n'est toujours pas satisfaisant et continue d'être non conforme au code du travail. (Remarque déjà faite en 2009)

L'absence d'IPRP ne garantit pas l'indépendance des acteurs de ce secteur d'activité : le rattachement des Préventeurs à la hiérarchie des unités en est un exemple flagrant, comme le soulignent les médecins dans leur conclusion, difficultés du partage d'informations et d'un travail en commun ; la définition du rôle de chacun doit être établie.

Que comptez-vous faire pour remédier à toutes ces anomalies ?

h) La commission note un progrès sur la mise en place et le fonctionnement des conférences sanitaires dans leurs appréhensions des situations particulières ; par contre le traitement des cas impliquant les Divisions Nationales et la DOCE n'a pas donné satisfaction.

Comment comptez-vous améliorer cette notion de transversalité dans la gestion RH de ces salariés ? Pouvez-vous nous expliquer le fonctionnement de ces conférences ?

#### Le point de vue des médecins du travail sur l'entreprise.

a) Si l'arrêt des restructurations a levé la crainte des mobilités géographiques et fonctionnelles des salariés, nous constatons que les organisations du travail restent toujours source de souffrance et que la mise en place des RH de proximité avec des moyens limités, n'a pas répondu aux aspirations immenses des salariés.

Leur lieu de rattachement géographique, différent de leur secteur d'activité, a généré aussi de l'exaspération et de la souffrance. Devant la difficulté d'obtenir des réponses rapides à leurs problèmes, découlant des moyens limités de ces agents, et l'organisation actuelle des services RH, les salariés commencent à les considérer comme des intermédiaires plutôt qu'un recours pour régler leurs problèmes.

b) L'organisation et le contenu du travail restent inchangés, la mise en concurrence des salariés persiste, les challenges sont toujours d'actualité sous les mêmes formats. On note toujours une souffrance des salariés des plateaux 1014, malgré un travail important effectué sur ces plateaux en collaboration avec les médecins, les CHSCT et la ligne managériale de l'entreprise, responsables directs des salariés. Ce travail engagé sur 3 axes : Facilitoo, la gestion des Congés et la PVV a buté sur des invariants nationaux. Des marges de manœuvre vous sont accordées, comment comptez-vous les utiliser ? Les projets mis en place doivent tenir compte des risques psychosociaux et de la perception que le personnel en a (exemple : projet de géo localisation à l'UI Alpes)

c) Que comptez-vous mettre en place pour éviter les conflits de valeur cités dans ce paragraphe.

d) Les dysfonctionnements de nos processus génèrent de l'insatisfaction qui se transforme en agressivité verbale ou physique de la part de nos clients, quelles solutions allez-vous apporter aux salariés exposés à cette agressivité ?

e) Le problème de l'allongement du temps de travail et du vieillissement de la population ne sera pas réglé uniquement par le TPS contenu dans l'accord Seniors., loin s'en faut.

Le non remplacement des départs en TPS pose aussi le problème du volume d'activité, comment comptez-vous résoudre cette situation qui génère des surcharges de travail ?

Une adaptation des cadences et de la pénibilité est-elle prévue pour que le travail s'adapte à l'homme et non l'inverse ?

f) Sur les problèmes d'ergonomie, peut-on enfin espérer sortir du carcan du chartage, pour en finir avec les inévitables et imparfaites actions correctives.

Comptez-vous mettre en œuvre un système de prévention primaire sur l'aménagement des postes de travail et des locaux ?

g) Si le télétravail apporte un gain pour les salariés, il aurait été judicieux de laisser l'activité sur les sites qu'ils ont quittés quelques mois plus tôt. Ceci pose le problème de la pérennité des sites dits « petits ».

Comment comptez-vous faire vivre et pérenniser ces petits sites afin que cette situation absurde qui a gravement nui à la santé de nos collègues ne se reproduise plus?

h) Comment répondez-vous à la problématique soulevée par les médecins sur les salariés handicapés ?

i) L'attention est attirée par les médecins sur la problématique des managers de proximité. Souvent l'entreprise les a transformés en courroie de transmission sans autonomie, bannissant ainsi l'intelligence des processus de management.

Orange 2015 parle de retrouver de l'autonomie, comment comptez-vous remettre de l'intelligence dans ce secteur ? Fin des chartes ? Des processus figés incontournables ? Du pilotage des salariés toujours plus « fins » ?

Dans le cadre des relations entre les acteurs de la santé et des conditions de travail, les secrétaires des CHSCT nous rappellent leur attachement à la présence des médecins lors des séances de CHSCT.

La commission Santé demande à FT de favoriser la présence des médecins notamment en tenant systématiquement compte de leur disponibilité dans l'établissement du calendrier des séances par les Présidents.

#### Présentation DR Fraysse sur le rapport des médecins :

Témoins privilégiés de la souffrance au travail, mise en conformité des locaux se poursuit, le recrutement se poursuit, évolutions logiciel sésame attendues, resp environnement du travail recrutées en DT – mais pas rattachées au SST comme l'indique le code du travail, indépendance des préventeurs qui sont hiérarchiquement rattachés à FT, mutualisations embryonnaires.

Regard sur FT : soulagement depuis l'arrêt des restructurations, mais l'inquiétude perdure, qualité du travail professionnalisme, organisations matricielles complexes, taylorisation présent en centres d'appel, agressivité de la clientèle, le TPS ne doit pas être la seule réponse (usure du au métier) → une réflexion sur les conditions de travail doit être menée  
Prévention des TMS nécessitant une analyse des postes de travail, politique TH pas assez volontariste, managers de proximité désorientés, déstabilisés...

Rapport bien être et efficacité au travail → le vrai enjeu est le bien être des salariés et leur valorisation comme principale force de l'entrepris, parle d'épanouissement et de lien social...

-----  
Suite question SUD : durée de la visite médicale : elle dure ce qu'elle dure, le manager n'a pas à venir chercher le salarié si la visite est trop longue.

Médecin de Lyon note l'heure de départ sur la fiche d'aptitude.

Grosse problématique sur les visites pendant congés des agents...

CFDT : Une lecture rapide de ce paragraphe pourrait laisser penser que l'insatisfaction du SST sur le fonctionnement de la pluridisciplinarité à la DTCE repose essentiellement sur la qualité de la collaboration avec les préventeurs.

Nous pensons plutôt à la CFDT qu'en indiquant ce que sont les préventeurs au travers du prescrit (fiche de poste ; statut...), vous indiquez par défaut ce que les préventeurs ne sont pas. Les préventeurs ne sont pas des IPRP. Intervenant

Pour la CFDT aussi, la question des IPRP à France Télécom est au cœur de la pluridisciplinarité.

Nous rejoignons, votre posture dubitative sur la mise en place de la Direction de l'Environnement du Travail et son articulation dans le Système de Management de la Santé au Travail de l'entreprise et dans un fonctionnement pluridisciplinaire avec tous les acteurs de prévention.

Nous regrettons que dans cette conclusion et dans ce point sur le fonctionnement vous ne citiez pas le CHSCT qui pour la CFDT fait partie intégrante des acteurs de la prévention des risques.

Pour la CFDT le renforcement de la pratique pluridisciplinaire est une des conditions de réussite de la transformation voulue par le législateur, transformation des services médicaux du travail en Services de Santé au Travail.

Définition de la Santé OMS (bien-être physique, mental et social)

Si les textes réglementaires définissent la pluridisciplinarité, ce concept demande cependant une clarification et une appropriation partagée.

Nous avons la crainte que l'Entreprise ne conçoive la pluridisciplinarité que comme l'addition de moyens pour des pratiques monodisciplinaires. Chacun dans son coin...

Déclaration CFE-CGC/UNSA (Anne Roulle) :

Mon propos va au-delà de la question du préventeur mais reste bien sur la question de comment travailler ensemble.

Merci Mesdames et Messieurs nos médecins du travail pour la conclusion de votre rapport qui est réaliste et franche.

La CFE CGC accorde une importance toute particulière à la question des tensions et du stress au travail.

Pour des raisons humanistes et aussi pour les raisons d'efficacité rapportées par le Dr Frayasse.

La conclusion du rapport des médecins demande l'amélioration des conditions de travail : cette amélioration nous semble prépondérante.

Malheureusement cet axe a été l'enfant pauvre des négociations nationales engagées fin 2009. Il est nécessaire de reprendre des négociations sur ce thème.

La nouvelle organisation de l'entreprise vous donne Monsieur le Directeur OCE des marges de manœuvre plus importantes au niveau local. Nous souhaitons que vous engagiez à minima une réflexion partagée sur le thème des conditions de travail.

Très présents sur le terrain, nous les IRP, sommes à même d'apporter des informations qui ne vous sont pas accessibles en situation de travail quotidien. Sur des bases qui donnent un reflet plus large des faits et des ressentis vous serez sans doute à même de conduire des évolutions qui permettent effectivement d'améliorer sensiblement les conditions de travail, des salariés de première ligne et aussi des managers qui sont tous les acteurs de votre territoire.

Pour avoir en 2011 un rapport des médecins du travail qui soit toujours réaliste mais plus optimiste

**FO** : demande des actions → et une implication de la Direction Orange pour que tout converge dans la même direction.

**CFDT** : demande création d'un groupe de travail

**SUD** : demande que le rhumatologue de Grenoble soit changé

**CFTC** : rôle de préventeur rattaché hiérarchiquement au DUO, ex de l'AER2A, on a fonctionné avec un intérimaire qui a fonctionné à 50%, a été remplacée par une personne sans aucune qualification, à qui il faudra 18 mois pour devenir opérationnelle.

**DO** : il faut une certaine stabilité, mais besoin de renouvellement si départs à la retraite

Médecin parle de la souffrance des préventeurs et des RPS les concernant.

SUD : pluridisciplinarité

**CFDT** : demande un point spécifique sur le rôle des préventeurs au sein du périmètre

**Dr** : les préventeurs ne sont pas dans la pluridisciplinarité (ce sont des enseignants, société savantes,...)

Il y a énormément d'ergonomes en France dans des tas d'endroits, comment on les utilise, comment on les fait jouer dans la pluridisciplinarité.

**SUD** : recrutement d'un préventeur, sera-t-il présenté en CE dans le cas d'un recrutement externe

**CFDT** : Les préventeurs sont ils des IPRP ou bien des conseillers de l'entreprise ?

**CGT** : pose la question du RH de proximité, ancien bureau d'ordre ?

**FT** : ajustements à opérer dans les sens d'une + grande efficacité.

**CFTC** : les RH de proximité n'ont de RH que le nom. Avec toujours la même centralisation ; souvent manque de compétences → tout cela n'est supportable

**FT** : il y a qq'un dans l'UI Auvergne qui se rend à Aurillac → JPT : dans l'allier le RH de proximité est à Clt Fd et non pas dans l'allier, parle des RPS au 10 14

**FT** → challenge éco difficile ; il y aura tjrs une nécessité de maintenir un rythme important.

**FT serait OK pour une forme de retour en arrière sur les scripts.**

Les conditions de travail ont évolué sur les plateaux.

**FO** : autonomie indispensable,

Marges de manœuvre aussi au niveau PVV ?

**FT** : la structuration a un sens, mais il y a moyen de donner plus d'autonomie ; PVV = dossier national.

Marges de manœuvre : ne signifient pas enveloppes illimitées.

**Dr :** le script maintient le salarié dans une situation infantilisante et l'empêche de progresser.

**SUD :** s'énerve (Portello)

Injonction paradoxale → le Dr dit non, on est plutôt dans un modèle kafkaïen, un autre Dr parle de travail empêché

**FT :** autonomie = organiser le travail différemment.

**JP testi :** secrétaire CHSCT, lien hiérarchique, il reste des mauvaises pratiques ; les présidents ne respectent pas forcément le Code du Travail, le Président est garant du bon fonctionnement de son CHSCT ; les secrétaires des CHSCT ont aussi des obligations.

Compte Rendu de la Commission Médico-Technique du 17 Mars 2011 Service de Santé au Travail de la DO Centre-Est
---

### Actualités

Présentation du projet Orange France par Alain Vareil :

Travailler autrement avec les structures actuelles

Réconcilier performance économique, satisfaction de nos clients et bien être de nos salariés en prenant appui sur le plan stratégique Conquêtes 2015 et le nouveau contrat social

Donner plus de responsabilités au local, en donnant les moyens aux unités opérationnelles de disposer des leviers en matière d'organisation du travail, d'allocation des ressources, pour mieux servir nos clients

Mise en œuvre du projet « Parc GP » : recréer une logique territoriale dans la gestion de nos clients, favoriser la coopération et la transversalité entre les unités

Fin du pilotage opérationnel des Directions Métiers

Responsabilité de la Direction Orange concernant le marché GP

Sortie de l'AE de la sphère de la DO, rattachement hiérarchique à la Direction Entreprise France mais maintien du rattachement des salariés de l'AE au CE de la DO

Présentation de l'évolution de la fonction RH :

Clarifier qui fait quoi

Identifier ce qui relève de la transversalité entre les différentes divisions en France

Repositionner la DRH Corporate sur la stratégie

Les divisions auront davantage d'autonomie pour mettre en œuvre leurs responsabilités hors périmètre transverse

Déclinaison des responsabilités de la transversalité par bassin d'emploi

Présentation rapide du dispositif de gestion des bassins d'emploi locaux et point sur le dossier d'agrément. Il est convenu de diffuser aux médecins de la DOCE l'ensemble des avis des médecins du SST de France Télécom.

### Point sur l'espace d'écoute et d'accompagnement

Un point est fait sur l'espace d'écoute et d'accompagnement de la DOCE en présence de Brigitte Devaux

Il est décidé ou affirmé :

Le maintien de l'espace d'écoute et d'accompagnement, complémentaire des autres dispositifs d'écoute des salariés

Le maintien du process actuel ; à savoir

le salarié contacte la personne de permanence de l'espace

ces personnes, toutes volontaires, sont formées à l'écoute

la personne de permanence oriente dans un premier temps le salarié vers son médecin du travail

le médecin dit si la situation relève du domaine médical et dans ce cas poursuit son action ou, le cas échéant, saisit l'espace d'écoute

les médecins ne participeront pas aux réunions régulières des membres de l'espace d'écoute dont l'objet est l'examen des situations prises en charge par l'espace. La raison en est qu'un médecin de travail ne peut traiter d'un cas qui n'est pas dans son secteur. Mais il pourra bien sur y avoir contact entre l'espace et le médecin du travail chargé de la prévention médicale du salarié concerné.

La mission de pilotage de l'espace d'écoute et d'accompagnement est confiée à Brigitte Devaux *intuitu personae*

Afin de remédier aux difficultés actuelles, le numéro de téléphone de l'espace d'écoute sera changé ainsi que l'information donnée aux salariés via l'intranet.

#### Plan d'action de recrutement de salariés handicapés

Brigitte Devaux, correspondante handicap de la DOCE, développe le plan d'actions 2011.

Ce plan est favorablement accueilli et le souci de formalisation et de suivi du plan est apprécié.

Les médecins demandent s'il est possible de disposer de la liste des salariés ayant le statut de travailleur handicapé. Il n'y a pas d'opposition de principe mais il est nécessaire de regarder si cela est déontologiquement faisable.

Les médecins mettent en avant l'importance du suivi des travailleurs handicapés et évoquent la possibilité de mettre en place une structure de suivi de ces salariés. Brigitte Devaux est chargée de faire des propositions.

#### Point sur les visites périodiques

Le tableau de suivi des visites périodiques des unités de la Direction Orange Centre Est est commenté.

Il est constaté une progression moyenne importante du taux de suivi des visites avec un résultat global de 73% de visites périodiques réalisées dans les délais soit 8 points de plus par rapport à la fin 2010.

Cependant les disparités selon les unités sont importantes, en particulier l'UI Lyon accuse un retard de 36%.

#### Action « objectif bien être » docteurs Delpuech et Montmayer

Les docteurs Montmayer et Delpuech ont été associés à une réflexion sur les seniors de l'UI Alpes visant à sensibiliser les salariés au maintien ou à la récupération des fonctions physiologiques.

Cette réflexion a débouché sur un programme appelé « Objectif bien être » qui consiste à l'organisation de journées de sensibilisation par groupe de 10 à 15 personnes avec l'aide d'une association spécialisée pour un cout d'environ 900 euros par journée.

L'UI Alpes souhaite étudier la possibilité de proposer ces journées dans le cadre du DIF.

A approfondir avec le préventeur de l'unité

### La sectorisation et le recrutement d'un nouveau médecin à Lyon

Le docteur Serge Portal est recruté.

Le docteur est dans sa période de préavis et devrait intégrer France Télécom à compter de mi juin 2011.

Le docteur Serge Portal vient du service Inter entreprises de Villefranche sur Saône.

Concernant la sectorisation, il était initialement prévu que le docteur Portal prenne en charge le secteur de Pauline Guinchard, exceptés les salariés de Bourg en Bresse attribués à C Bergman.

Le fait que le docteur Serge Portal habite Villefranche pose la question de la prise en charge des salariés de Bourg en Bresse et Villefranche sur Saône

Bourg en Bresse : 213 salariés ; ils pourraient être confiés à Serge Portal ; C Bergman penant en charge un nombre équivalent de salariés (DDSI : 218 salariés)

Concernant Bourg en Bresse, il est à noter que les salariés doivent dans tous les cas changer de médecin.

Villefranche sur Saône : 98 salariés actuellement pris en charge par Isabelle Marin Lafleche (échange possible avec les unités Agpro et Agpme).

Concernant Villefranche sur Saône, les salariés ne sont pas actuellement dans une situation de changement de médecin. Cette opération pourrait se faire dans un second temps.

Il est convenu que les médecins concernés se concertent et fassent leur propositions notamment au regard des salariés en SMR et une prochaine réunion de prise de décision sera organisée.

---

### **Quelques questions :**

Êtes-vous consulté sur les projets de réorganisation qui sont en gestation au niveau national ?

L'une des causes principales de stress tient au SI et l'amélioration du SI fait partie de conquêtes 2015 → êtes vous consultées pour les projets de modifs du SI

L'organisation de réseau référent métier chez les médecins du travail. Ceux-ci ont exprimé leur souhait de faire partie d'un réseau référent métier

Dr Simonet a déclaré : Je souhaite que les RPS et la crise sociale ne soient pas le fonds de commerce du SST. J'estime que nous avons notre part à jouer. Nous l'avons joué. Nous continuerons de la jouer. Mais ce n'est pas nous qui sommes propriétaires de cette problématique

Les recrutements sont difficiles, les départs encore fréquents.

☒ Le taux de conformité pour les visites périodiques reste à atteindre.

☒ Le nouveau SI se fait attendre.

Que va représenter le suivi des collègues exposés à l'amiante ?

L'organisation et le rôle de la mission de médiation nouvellement créée sous la responsabilité de JF Colin

Les demandes légitimes d'amélioration du poste de travail et du mobilier vont-elles être prises en compte, hors intervention du médecin (p.12) ?

Comment sera améliorée l'information des médecins sur les arrêts de travail et les reprises ?

Comment comptez-vous mieux impliquer les médecins dans la prévention primaire, notamment face à l'augmentation des incivilités et agressions en accueil physique et téléphonique et aux difficultés posées par les environnements de travail ?

### **3/ Fonctionnement du SST**

Réso du CE lue par la secrétaire :

« Les élus de la DO Centre-Est demandent que la direction transforme, dès à présent, le CDD de secrétaire médicale en CDI. D'autre part les élus demandent que d'autres postes de secrétaire soient créés afin d'arriver à un dimensionnement cohérent sur le périmètre du SST de la DO ».

FT : pas d'objection de principe

CB : demande d'autres secrétaires (CDT = 1 infirmière pour 1000 salariés)

Le code du travail ne tient pas compte des distances parcourues... (Ex : Clt fd)

CFE-CGC/UNSA (N Fayeaux)

Parle de la différence entre les effectifs de la DT CE figurant sur le document (5351) par rapport au document d'agrément du SST établi au niveau national qui trouve pour la DT CE (6122) (source sésame).

D'où vient la différence → FT ne sait pas répondre, note la question...

Réso de la secrétaire : transformation du CDD de la secrétaire en CDI + recrutement de secrétaires supplémentaires.

→ 16 voix pour (unanimité)

Vote sur le rapport SST → 16 voix contre (unanimité)

CFDT s'exprime de façon <0 du fait des rapports faits par les médecins précédemment ;

FO : il y a avancées (locaux, recrutements) mais aucun progrès sur les sites de reprise, pas d'indépendance des préventeurs comme IPRP.

CGT : SST fortement perturbé suite aux démissions, uniquement visites d'urgence...

#### 4/ Bilan du service social d'entreprise

##### Rapport de la commission sur l'activité des AS

La commission demande, comme pour les médecins, la sectorisation exacte des AS. Les quotités de temps de chaque AS, le dimensionnement du service permet-t-il d'assurer l'activité dans des conditions satisfaisantes pour les AS et de répondre à toutes les demandes des salariés ? (présence sur les sites distants).

Sur la formation peu de précision, toutes les demandes de formation ont-elles été acceptées ?

La commission note un écart, sur l'aide pécuniaire, entre les chiffres de FT et ceux des assistantes ?

Peu d'information sur la dimension de l'activité et les conditions d'exercices de cette activité.

Quels moyens mis en œuvre, quelles difficultés rencontrées pour l'exercer, quelles marges de manœuvre avez-vous pour la réaliser ?

Comment est porté à la connaissance des salariés et des nouveaux arrivants le service social de l'entreprise ?

L'accompagnement des jeunes salariés (logement, financier, administratif) et des CDI TP (maladie, indemnité journalière) fait l'objet d'alertes spécifiques, comment l'entreprise compte traiter ces problématiques ?

L'arrivée des RH de proximité a augmenté les signalements, ce qui tend à penser qu'en matière d'accompagnement social les besoins n'étaient pas et ne sont pas tous identifiés.

La notion de proximité est d'importance pour un bon fonctionnement du service social, contrairement à la politique de centralisation des fonctions RH.

Sur les accompagnements particuliers, les AS témoignent uniquement d'actions d'urgence et souligne même un manque de moyens sur certains items.

Comment l'entreprise identifie ces problématiques ?

Prévoit-elle des plans d'action, en associant les personnels compétents, pour y répondre ?

Sur les handicapés, quel est le ressenti des AS sur l'intégration des handicapés, les médecins soulignent des difficultés au niveau des carrières, de l'accès à la formation et aux postes de travail.

Dans le chapitre perspectives, 3 items font l'objet d'une attention particulière, comment FT y répond ?

Dans la conclusion, une attention particulière est notée sur la notion de qualitatif, sur la notion de prévention (le service social n'est pas un service d'urgence), ce qui rend pertinent la question du dimensionnement, du lien, de la coordination entre toutes les parties, des moyens dont disposent les AS pour mener leur mission à bien (locaux, véhicules, informatique, et)

Le rapport d'étonnement joint est en phase avec ce que les AS ont mis dans leur bilan.

FT : préfère les aides non remboursables, avec les aides remboursables on n'a de rien du tout, on fait un prêt gratuit.

Les remboursements par les salariés sont faits aux CE.

---

Tableau de présence sur les sites, peu de précisions sur les formations,  
Écarts entre chiffres FT et ceux des AS S (80 et 114).

**FT** : 2 sources d'écart, périmètre géographique, l'écart tient au fait que le secteur de Grenoble n'est pas consolidé.

2 dossiers refusés because prêts à la consommation.

CGT : dossier trop light ; le mandat lrp des ASS représente ½ unité

**CFDT :**

Coordination au niveau DOCE ? → Management classique

Moyens des ASS : véhicules, etc.... FT ! Véhicules en pool

**CFE-CGC/UNSA (N. Fayeaux) :**

On ne voit rien dans le dossier de FT du rapport entre ASS et RPS → en résumé positionne désormais les AS comme acteurs de prévention des risques psychosociaux, en formalisant leurs activités : on a l'impression à la lecture de ce dossier qu'elles se préoccupent essentiellement de problématiques financières ou de surendettement ;

1. analyse et vigilance sociale : «Signale les dysfonctionnements générateurs de risques psychosociaux à la ligne managériale et aux acteurs compétents (RH et acteurs de santé au travail)
2. participation à des études spécifiques et actions collectives de prévention: «participe à des projets et/ou des études ou des commissions sur les domaines médico-sociaux et environnement de travail, intervient sur des actions collectives de postvention notamment en cas d'événement traumatique, intervient dans des campagnes de prévention de certains risques «
3. accompagnement des salariés en situation de changement : «Participe de façon proactive à l'accompagnement social des salariés en situation de changement aux cotés des équipes projets, informe et sensibilise la ligne managériale sur les difficultés rencontrées par les salariés, peut intervenir dans les différents dispositifs d'accompagnement du changement (par ex: commission de suivi, CHSCT...)
4. parle du stress post traumatique, pour leur permettre d'accompagner les collectifs, particulièrement en cas de conflits et d'agressions

**Réponse Ass : cœur de notre métier = soutien individuel**

**ASS : on prend en compte la globalité de la personne**

**SUD : aimerait + d'aides techniques**

**5/ Bilan annuel des ASS**

Ordre de priorisation des consultations : 1/Santé 2/ travail 3/famille

Questions de la commission

La formation a pour objectif de développer des compétences pour agir sur la prévention des Risques Psychosociaux. Repérer des situations « critiques » du point de vue de ces risques

dans les équipes managées. Analyser les principales causes dans le domaine de l'organisation du travail de l'équipe. Analyser la pratique managériale

Questions CFE-CGC/UNSA (N. Fayeaux) :

Est-ce que els ASS sont formées aux RPS, notamment pour :

- **Développer des compétences** pour agir sur la prévention des Risques Psychosociaux
- **Repérer des situations** « critiques »
- Analyser les **principales causes** dans le domaine de l'organisation du travail de l'équipe
- Analyser la **pratique managériale**.

Réponse ASS : il n'y a pas de formation des ASS aux RPS, FT répond que des actions de sensibilisation sont organisées.

## 6/ rapport des commissions

### 6.1 : ASC

Coups de cœur :

Il apparaît au vu du bilan du budget 2011 que la somme réservée à un événementiel de 75000 euros, sera intégrée à la prestation billetterie, vu le succès de la prestation. De même, les opérations « coups de cœur » sont dans le même cas

La commission décide donc à l'unanimité de proposer des choix d'événements remboursés à 75% en billetterie. Le nom de cette « prestation » serait « événements à découvrir » proposition conjointe de Claudette et Christophe.

La méthodologie est la suivante : propositions d'événements émanant de l'équipe du CE, des élus et des réseaux des différentes villes de la DT CE (par exemple : COS). Les propositions sont centralisées par Catherine et Didier et validées par les membres de la commission ASC (en réunion ou par mail si délai trop court). Pour la région Sud, le directeur du CE se met en relation avec le CE de la DT Sud pour trouver des événements sur la région.

Résolution à écrire et présenter au vote du CE de mars. (en pièce jointe)

Potager City :

Présentation de Potager city par un de ses membres : Jeremy Colas. Il nous explique le fonctionnement de sa société qui livre des paniers de fruits et légumes frais sur Lyon et Grenoble. Le concept est intéressant, fraîcheur, conseils de conservation et fraîcheur, livraison 24 h après cueillette dans un réseau de producteurs et de coopératives. Malgré ses atouts, ce système de livraison est compliqué à mettre en place à travers la commission ASC, il est donc décidé de faire le relais avec la direction de France Télécom, Didier est mandaté pour solliciter une rencontre avec la DT CE et Potager city pour essayer de mettre en place cette structure sur les sites France Télécom de Lyon et Grenoble.

*Mail envoyé le 16 mars à Max Durand pour demander cette rencontre.*

Lettre aux retraités :

Le coût de l'envoi de la lettre aux retraités s'élève à 7500 euros. Elle sera envoyée à tous les retraités répertoriés, courant Mars et devrait leur permettre de bénéficier de la prestation mise en place par le CE.

Pour une montagne solidaire :

Une aide de 1500 euros est proposée par la commission ASC et sera proposée au vote des élus du CE en mars, à travers une résolution.

Un week-end de Solidarité : Au village vacances « L'Eau Vive » les 25 et 26 juin 2011

L'objectif est de faire partir environ 1 500 personnes rhônalpines « exclues des vacances et des loisirs » au bord d'un lac en Savoie. Différentes activités seront proposées : canoë, baignade, accro-branches, trampolines, pédalos, randonnées, visites culturelles...

Mosaïstes Palestiniens :

À l'unanimité la commission ASC décide d'une aide de 500 euros pour la venue de mosaïstes palestiniens, qui feront découvrir leur art ancestral et leurs produits les 21 et 22 mars sur Lyon. Le bureau du CE se chargera du versement de cette aide.

Bilan provisoire Budget 2010

Au vu du budget dépensé, comme précisé au point 1, l'événementiel prévu en « culture et loisirs » est gelé. Sur les différents postes, le bilan du budget 2010 est en phase avec le budget prévisionnel 2011.

Le reversement « aides pécuniaires sociales » a doublé, ce qui démontre un réel souci de prise en compte des difficultés financières d'une partie du personnel par les services sociaux de France Télécom !

Point Divers :

Plusieurs dysfonctionnements avec les COOP PTT pour les avoirs de fin d'année. Entre autre le refus de celle de St Etienne de vendre des parfums et des cartes téléphoniques avec cette somme allouée aux ouvrants droits.

Réflexion à avoir sur le fait d'introduire les abonnements sport saison (exemple : ski de fond » dans la prestation « aide aux sports »

Proposition n° 1 (Prestation billetterie - du 01/04/2011 au 31 /12/2011) -

La participation du CE sera de 75% sur les billets d'accès à des « événements » (expositions, spectacles ....), dans la limite du plafond billetterie lié au QF. Ces événements seront sélectionnés par la commission ASC et l'équipe du CE. Une fois validé en commission, les ouvrants droit seront informés via le portail et la newsletter mensuelle.

➔ **vote pour = SUD**

Proposition n° 2

Subvention :

La commission ASC propose le versement d'une aide de 1500 euros au bénéfice de l'association « pour une montagne solidaire » qui organise un week-end au profit de personnes exclues de vacances et de loisirs.

→ **Vote pour = UNANIMITE**

## **6.2 : Égalité professionnelle**

Rapport de la commission égalité professionnelle hommes femmes de la Direction Orange Centre Est du 14/03/2011 : En préambule, les membres de la commission ont évoqué l'exposition sur l'égalité professionnelle hommes-femmes. Je rappelle qu'à notre demande et dans le but de sensibiliser nos collègues, il avait été convenu avec la DT d'organiser une « manifestation symbolique » pour la journée de la femme du 08/03/2011. L'idée d'une exposition de portraits de femmes décidée par la Direction est certes intéressante. Mais la commission n'a pas été conviée à participer à l'élaboration de cette exposition. Certains membres de la commission, ont pu aller la voir en avant première, la veille de sa mise en place. Nous devons recevoir par mail le planning des sites visités et le contenu cette expo. A ce jour, nous n'avons toujours aucune info. Pour ceux qui avaient pu voir l'expo, il est vrai que nous avons exprimé notre désaccord sur les chiffres et constats exposés.

Nous savons que l'exposition a eu lieu à Lyon Gambetta, quid de Clermont Ferrand et de Grenoble ?

La commission, malgré ses réticences sur le contenu, aimerait connaître le taux de participation des collègues et le futur parcours de l'expo.

Dans un deuxième temps, la commission a étudié le bilan des promotions 2010 (chiffres présentés le 15/02/11 aux DS DT)

Tout d'abord la commission tient à souligner, la brièveté du bilan DT (5 pages) ; celui de l'AVSC est de 15 pages

Malgré nos demandes réitérées, il n'y figure pas le nombre de candidats et candidates. Nous signalons d'ailleurs à cette occasion, qu'en AVSC, les collègues qui ne vendent pas suffisamment et qui par conséquent n'atteignent pas leurs objectifs sont dissuadés de candidater.

Nous remarquons que selon les différentes bandes CCNT, l'âge n'est pas indiqué.

Les tendances 2011, ne sont pas évoquées.

Pour le bilan égalité professionnelle hommes femmes 2011, la commission revendique

\* de réels bilans sexués de promotions pour chaque entité :

-avec le nombre de candidats et de promus

-par tranche d'âge (de 5 en 5)

-par niveaux (il y a des bandes CCNT qui ont plusieurs niveaux)

\*les réponses aux questions suivantes

-lorsque les salariés quittent FT, leur promo de départ est elle comptabilisée dans ce bilan ?

Dans le budget de promotion « ordinaire » ?

-Quels sont les budgets consacrés aux promotions ?

-Quels sont les « coûts globaux » de promotions pour les hommes et ceux consacrés aux femmes ?

-Vous écrivez que tous les candidats ont été informés individuellement de la décision du jury. Par qui ? Le manager ? Le RH de proximité ?

Il semblerait qu'il y ait eu pas mal de dérapage à ce propos.

-Il avait été acté que chaque salarié changerait au moins une fois de niveau durant sa carrière. Quelles seront donc les actions menées en 2011 en direction des laissés pour compte ? Quel budget y sera consacré ?

Réponses bla bla de FT

## 7/ Vie du CE

Tableau des commissions

version 15 Mars 2011

### COMPOSITION DES COMMISSIONS DU CE DT CENTRE EST

<b>ASC</b>	<b>President</b>	<b>SUD</b>	<b>DIDIER CHOQUET</b>		
	<b>CGT</b>		<b>SUD</b>	<b>CFDT</b>	<b>FO</b>
	GILLES CHABAUD		PIERRE CRESPE	CLAUDETTE CHARLAT	DOMINIQUE VUILL
	GILES DUBOURGNOUX		ANNE MARIE GRILLO	OLIVIER DUNAND	DENIS BARTHELE
	WILLY EXPOSITO		HERVE BOSSU	JEAN BERNARD	ROMAIN PIC
	PHILIPPE MUDRY			PICHON	
	MYLENE SPERATI				
	ERIC SANTOS				

<b>EMPLOIS METIERS</b>	<b>President</b>	<b>CGT</b>	<b>CHRISTIAN PEYRIS</b>		
	<b>CGT</b>		<b>SUD</b>		<b>CFDT</b>
	RICHARD MALETZKI		FRANCK CHAREYRE		GISELE BLANDINIE
	ANNE-MARIE BRAYET		CATHERINE FERNANDEZ LOPEZ		
	NORBERT VERMILLERE				

<b>EGALITE PROFESSIONNELLE</b>	<b>President</b>	<b>CGT</b>	<b>ANNE MARIE BRAYET</b>		
	<b>CGT</b>		<b>SUD</b>	<b>CFDT</b>	<b>FO</b>
	MARIE HELENE BOUDINEAU		CHANTAL MARTINET	FRANCOISE CHAPON	BERN
	DANIEL MURAT		LUDOVIC BLANDIN		
	MALOU RABET				<b>CFTC</b>

<b>FORMATION</b>	<b>President</b>	<b>SUD</b>	<b>JOSEPH SPERA</b>		
	<b>CGT</b>		<b>SUD</b>	<b>CFDT</b>	<b>FO</b>
	MYLENE SPERATI		FRANCK CHAREYRE	JEAN BERNARD	BEATRICE PHILIP
	PATRICK CHARRIER		LAURENT POULIN	PICHON	
	JEAN-FABIEN HUMBERT			GISELE BLANDINIERS	

<b>EVOLUTIONS DES MARCHES STRATEGIE</b>	<b>President</b>	<b>JAIME ALFONSO</b>	
<b>CGT</b> CHRISTIAN ROUX JEAN FABIEN HUMBERT MICHEL LEVEQUE	<b>SUD</b>  THIERRY DOU	<b>CFDT</b> MARIE CECILE MIDOL	<b>FO</b> ROMAIN PIC

<b>SANTE</b>	<b>President</b>	<b>FO</b>	<b>LUC DUCROCQ</b>	
<b>CGT</b> MARTINE GREGOT MYLENE SPERATI DIDIER SICARD	<b>SUD</b> MIGUEL FERNANDEZ CLAUDINE BEJAUD	<b>CFDT</b> ANNIE MOULIN	<b>FO</b> BERNARD DEROB ANNICK DEVEAUX	

<b>LOGEMENT</b>	<b>President</b>	<b>CGT</b>	<b>CHRISTIAN ROUX</b>	
<b>CGT</b> MARIE-HELENE BOUDINEAU DANIEL MURAT	<b>SUD</b>  DOMINIQUE LOUIS	<b>CFDT</b>  LOIC BORDE	<b>FO</b> SUZELLE ALAMERCERY	

### 8/ Boutique Grenoble AD

Résolutions ci après :

2/ Les élus découvrent à travers ce dossier horaire la relocalisation de la boutique Grenoble Grand Place, relocalisation qui n'a fait l'objet d'aucune information / consultation des élus du CE. Les élus demandent que cette situation soit régularisée.

Si le dossier n'est pas repoussé :

3/ Les élus constatent que ce dossier est vide de toute substance, comme trop souvent avec l'AD. Par conséquent, ils demandent que ce dossier soit complété et représenté ultérieurement, selon les critères définis par les accords IRP.

FT OK pour repousser au lundi 11 vril matin avec le dossier FTTH.

Fin du CE le 25 mars à 13H30...